

人権・同和問題啓発講演会

平成26年2月18日14時30分～16時10分

障害者関係法規の最新動向 (差別解消法・雇用促進法を中心に)

弁護士法人つくし総合法律事務所 東京事務所
弁護士 大胡田 誠

第1 障害者差別解消法制定の背景

1 日本で障害者の置かれた状況

日本国内には、身体障害者393.7万人、知的障害者74.1万人、精神障害者320.1万人、合計787.9万人が暮らしている（総人口約1億2千万人の約6パーセント、およそ16人～17人に1人）

*世界的には **One In Ten** と言われている。

しかし、日本において、障害者は、様々な生活の場面において、物理的なバリアや心のバリアに阻まれて、地域の中で自立した生活を営むことができないままにいる。

① 労働の場面：就労可能年齢にある障害者のうち、働くことができているのは身体、知的障害者の半分程度、精神障害者の20パーセント程度。

法定雇用率を達成している企業は、42.7%に過ぎない。しかも、多くの場合非正規雇用。

② 教育の場面：本人や保護者の意向に反して、障害を理由として他の人から分離された教育が行われたり、障害に応じた施設などの条件の整備がないままに普通学校に入学せざるを得ないこともある。

③ 交通やサービス等：危険な駅プラットフォーム、盲導犬の入店できないレストランなど。

2 「障害」のとらえ方の転換

医学モデルから社会モデルへ

障害の「医学モデル」：障害をその人の心身の機能障害ととらえる考え方。障害は訓練やリハビリによって克服されるべきもの。（1980年のICID）

障害の「社会モデル」：障害を、多様な人が生活していることを想定せずに作られた社会の不備ととらえる考え方。問題があるのは社会の側であり、社会を変えることでバリアを取り除かなければならないという考えに繋がる（2001年のICF）

3 国際的な動向

(1) 障害者権利条約

2006年12月、第61回国連総会において採択された条約。
日本も本年1月20日に批准（世界で141番目）。

「障害のあるすべての人によるすべての人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し及び確保すること並びに障害のある人の固有の尊厳の尊重を促進すること」（1条）

(2) 権利条約に定められた差別の禁止

① 直接差別

- ・障害を理由に区別，排除，制限を行うこと
- ・障害を理由に入学試験を受けさせない
- ・盲導犬の入店を拒否することなど

② 間接差別

- ・一見中立なようだがその効果が障害者の区別，排除，制限等の不利益となるようなルールを設けること
- ・口頭での会話ができることや普通文字を読むことができることを受験の条件にすることなど

③ 合理的配慮を行わないこと

合理的配慮とは、障害者の実質的平等を確保するために行う手助け、施設の改良、補助手段の提供、ルールの変更などをいうが、これを行わないことも差別である。

（合理的配慮の例）

- ・視覚障害者対応のATMを設置する。
- ・書類の代読・代筆サービスを提供する。
- ・店舗の入り口の段差をスロープにする。
- ・電話以外に、ファックスやメールでも問い合わせに対応する

(ただし、不相当に多大な費用や労力を要する場合は除く)
*積極的な排除や区別のみならず、障害者に配慮を提供しないことが差別とされたことの意味は大きい。

(3) 他国の状況

現在までにアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、韓国など40カ国以上で障害者の差別を禁止する法律が整備されている。

4 国内の動向

2000年ころから障害者団体等が日本においても障害者に対する差別を禁止する法律を整備するよう積極的な運動を開始。

政府において、2009年12月、内閣府に内閣総理大臣を本部長とする障害者制度改革推進本部が作られ、その下に過半数が障害当事者で構成されている障害者制度改革推進会議が設置された。

2013年6月に閉会した第183回通常国会において、衆参全会一致で「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（略称、障害者差別解消法）」、障害者の雇用の促進に関する法律（略称、障害者雇用促進法）の改正法が成立した。

第2 障害者差別解消法の内容

1 みんな違ってみんないい！

法の目的は、障害を理由とする差別の解消を推進することによって、「全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資すること」（1条）

2 障害を理由とする不当な差別的取扱いの禁止

・行政機関や民間事業者に対し、「障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすること」を禁止（7条1項、8条1項）。

・もともと、差別解消法では「不当な差別的取扱い」ということが具体的にどういうことを意味するのかは示されていない。間接差別もこの「不当な差別的取扱い」に含まれるのか。

・本年6月中を目処に、政府が作成する「基本方針」に注目。

3 合理的配慮の提供

行政機関や民間事業者は、障害者からの申し出があった場合、過重な負担とならない限り、当該障害者に対し合理的配慮を行わなければならないと定められた（7条2項、8条2項）。

- ・合理的配慮とバリアフリーの関係は？
- ・黙っていてもサービスが受けられるのではなく、障害者からの具体的な申出が必要。
- ・過重な負担の判断については、事業の規模からみた負担の程度、事業者の財政状況、業務遂行に及ぼす影響等を考慮。
- ・民間事業者については合理的配慮の提供は努力義務であるが、主務大臣は、当該事業者に対して報告を求め、助言、指導、勧告を行うことができる。
- ・必要な配慮の具体例、過重な負担の例は、来年度、国が作成する「対応要領」、「対応指針」で具体化。

4 差別された場合や合理的配慮が提供されない場合の救済方法

新たな機関は作らず、既存の行政等の相談窓口（法務局や行政評価事務所の窓口等）が相談を受ける（14条）。

- ・国及び地方公共団体は、関係機関等により構成される「障害者差別解消支援地域協議会」を組織することができる。

第3 障害者雇用促進法の基礎知識と改正ポイント

1 障害者雇用促進法の概要

(1) 法定雇用率制度

- ・一定規模以上の企業は、全従業員的一定割合以上の障害者を雇用しなければならない
- ・2013年4月以降、民間企業は、全従業員の2.0%以上の障害者を雇用しなければならないとされた。

法定雇用障害者数（雇用義務数）＝{常時雇用している労働者数（短時間労働者を除く）＋短時間労働者数×0.5}×法定雇用率（2.0%）
* 重度身体障害者、重度知的障害者は2人分に換算（ダブルカウント）
* 短時間労働者（週労働時間20時間以上30時間未満）は0.5人分としてカウント
* 除外率は段階的に引き下げ。

(参考)

平成25年6月時点での全民間企業の雇用率・・・1.76%

法定雇用率達成企業は42.8%

雇われている障害者は40万8947.5人(短時間労働者は0.5人計算)。前年より7.0%増え、10年連続で過去最高を更新。

●身体障害者：30万3798.5人 (4.4%増)

●知的障害者：8万2930.5人 (11.0%増)

●精神障害者：2万2218.5人 (33.8%増)

(2) 障害者雇用納付金制度

・障害者雇用義務を負担する企業がその義務を果たしていない場合、未達成の人数×月額5万円の納付金を徴収。

*納付金制度の対象は、現在、従業員200人以上の規模の企業

・法定雇用率を超えて障害者を雇用している企業に対し、障害者1人当たり、月額2万7000円の調整金を支給

・その他各種助成金の財源となっている。

(3) 特例子会社制度

一定の要件を満たした上で厚生労働大臣の認可を受けて、障害者雇用率の算定において親会社の一事業所と見なされる子会社

(雇用障害者数等の要件)

①雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める割合が20%以上

②雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上

2 改正障害者雇用促進法のポイント

・身体障害、知的障害に加えて、精神障害者も雇用義務の対象になった。

*2018年4月より施行。これにより、法定雇用率は2.2%以上になることが見込まれる。

・障害を理由とする差別的取扱いの禁止(募集、採用時、採用後)

・障害者に対する合理的配慮の提供義務(募集、採用時、採用後)

*差別禁止、合理的配慮の提供義務の規定は2016年4月から施行

第4 全盲弁護士の仕事

1 全盲で弁護士業ができるの？

- ・業務の内容
- ・仕事上の困難，工夫など

2 生い立ちと弁護士を目指すきっかけ

- ・先天性緑内障のため小学6年生の頃失明
- ・竹下義樹弁護士の著書「ぶつかってぶつかって」との出会い

第5 終わりに

障害者差別解消法により、健常者と障害者の対話の土台ができた。
法律によって一気に社会が変わることはないが、一つ一つのバリアにつ
いての健常者と障害者の間の建設的な対話が社会を変えていく。

以 上